

## IMPLEMENTASI PELATIHAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN PADA PT. PLN (Persero) DISTRIBUSI JAWA TIMUR AREA SURABAYA SELATAN

Aripurdiani Larassati Purnomo

Universitas Negeri Surabaya

[larassatiu@yahoo.com](mailto:larassatiu@yahoo.com)

### *Abstract*

*This article discusses the implementation of training on financial performance at PT PLN (Persero) Distribution Area South Surabaya East Java. The purpose of this article is to determine whether the training programs organized by the company will work on financial performance. In analyzing financial performance using financial ratios of liquidity ratios, solvency ratios and profitability ratios, to obtain information on whether the company is showing healthy or not in running operational activities for a certain period. To analyze the financial performance of the data the authors take the income statement and balance sheet for 5 years. From 2008-2012. In this article using research methods spaciousness which consists of interviews, questionnaires and observations as well as methods of literature is done by studying the materials that are considered necessary from the relevant literature. Results of this analysis is that the training program was held PLN to financial performance does not match said to be less good. Thus PLN can improve training for employees to improve financial performance.*

**Keywords :** Training, Financial Performance, PT PLN (the partners) Distribution Area South Surabaya East Java.

### PENDAHULUAN

Setiap perusahaan berupaya seoptimal mungkin mencapai tujuan yang telah mereka rencanakan, baik itu tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Dalam kegiatan perusahaan, semua bagian seperti pemasaran, operasional, sumber daya manusia, dan keuangan akan menjadi satu kesatuan kerja yang harus saling mendukung dalam proses pencapaian tujuan. Sebagai salah satu sumber daya utama perusahaan, kualitas sumber daya manusia atau pegawai

sangat perlu ditingkatkan demi kelancaran jalannya perusahaan di masa depan. Perusahaan yang sadar dengan potensi ini akan terus menerus memberikan perhatian terhadap pengembangan sumber daya manusia. Salah satu upaya guna meningkatkan sumber daya manusia, perusahaan harus mengadakan program pelatihan yang optimal dan pengembangan bagi karyawan untuk mendapatkan pengetahuan dan skill yang luas.

Dalam manajemen perusahaan, salah satu masalah yang paling penting adalah pengukuran kinerja keuangan perusahaan. Untuk menilai baik buruknya kinerja manajemen suatu perusahaan, dalam pelaksanaan diperlukan suatu ukuran yang dijadikan standar. Sehingga sulitnya menentukan standar yang digunakan, maka salah satu cara pengukuran yang biasa dipakai adalah dengan ukuran perbandingan dari periode yang lalu. Sehingga cara yang digunakan untuk mengukur kinerja manajemen jika dilihat dari sudut manajemen keuangan adalah dengan analisa rasio keuangan.

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Surabaya Selatan sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan bergerak di bidang jasa, perlu melakukan program pelatihan dan pengembangan bagi karyawan. Pada program pelatihan yang diselenggarakan oleh PT. PLN pada umumnya berupa pelatihan pelayanan pelanggan. Sehingga itu perusahaan juga menyadari bahwa salah satu kunci keberhasilan operasional perusahaan adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dapat menunjang keberhasilan dalam jangka pendek maupun jangka panjang pada perusahaan secara terus menerus harus diberikan. Hal ini diharapkan agar perusahaan mempunyai karyawan yang memiliki keterampilan yang tinggi,

memiliki efektivitas, Perusahaan PT. PLN harus melakukan analisis terhadap laporan keuangan perusahaan agar dapat melihat hasil kinerja manajemen keuangan perusahaan dan dapat mengambil keputusan yang tepat bagi kelangsungan perusahaan. Pihak manajemen perusahaan dalam menganalisis kinerja perusahaannya dapat menggunakan analisis rasio. Pengukuran kinerja keuangan perusahaan akan menunjukkan sehat atau tidaknya suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitas operasionalnya selama periode tertentu.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Pengertian Pelatihan**

Salah satu usaha untuk membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara produktif dan efisien adalah dengan mengadakan pelaksanaan pelatihan. Pelaksanaan pelatihan merupakan suatu usaha untuk menghilangkan terjadinya kesenjangan antara unsur-unsur yang dimiliki oleh seorang tenaga kerja dengan unsur-unsur yang dikehendaki oleh organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilannya. Di dalam pelaksanaan pelatihan ini dapat diwujudkan mengenai cara-cara berfikir dan berbuat, meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan merubah sikap serta pengertian yang dituntut oleh pekerjaannya baik untuk ,masa sekarang maupun masa mendatang.

Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama. Sehingga, akan memberikan pengertian latihan dari beberapa ahli.

Menurut Nitisemito (1996:35) mengatakan bahwa pelatihan sebagai suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku keterampilan, dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan.

Sedangkan pengembangan yang melalui Training/latihan juga akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, karena karyawan mengetahui lebih akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga diharapkan akan mencapai tingkat moral kerja yang tinggi. Dengan demikian dapat dilihat bahwa pengembangan karyawan penting bagi perusahaan, sebab dengan pengembangan karyawan salah satu jaminan bagi tercapainya tujuan perusahaan.

### **Metode Pelatihan**

Metode dapat didefinisikan sebagai salah satu cara tertentu untuk melaksanakan tugas dengan memberikan pertimbangan yang cukup kepada tujuan, fasilitas yang tersedia dan jumlah penggunaan uang, waktu dan kegiatan. Metode pelatihan sebagai suatu cara sistematis untuk mendorong peserta dapat mengembangkan aspek kognitif, efektif, dan psikomotorik terhadap penyelesaian tugas dan pekerjaan yang akan dibebakan kepadanya.

Adapun macam-macam dan jenis pelatihan menurut Cherrington (1995:358), adalah :

#### *1. On The Job Training*

*On The Job Training* (latihan sambil bekerja) adalah praktek kerja dengan menggunakan situasi pekerjaan sebagai tempat untuk memberi pelajaran melalui cara antara lain; (1) Cara formal, yaitu pelatihan menyuruh peserta latihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang mengerjakan pekerjaan, kemudian disuruh

untuk mengerjakan pekerjaannya, (2) Cara informal, yaitu supervisor menunjuk seorang karyawan senior untuk melakukan pekerja tersebut dengan cara-cara yang dilakukan oleh karyawan senior.

## *2. Vestibule Training*

Metode pelatihan yang dilakukan didalam kelas untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut.

## *3. Demonstration and Example*

Metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana mengerjakan suatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau pekerjaan yang didemonstrasikan.

## *4. Simulation*

Simulasi merupakan situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tetapi hanya merupakan tiruannya saja.

## **Tahap – tahap Pelatihan**

Menurut Handoko suatu pelatihan yang dilaksanakan oleh setiap perusahaan umumnya mempunyai tiga tahapan, yaitu; (1) Pembuatan program atau rencana dari suatu pelatihan. Hal ini dengan mengidentifikasi kebutuhan dari suatu pelatihan, kemudian menentukan tujuan yang ingin dicapai dari pelatihan tersebut, (2) Pelaksanaan dari pelatihan itu sendiri, dimana dalam tahap ini kita menentukan teknik dan jenis pelatihan yang sesuai, dan (3) Evaluasi pelatihan gunanya untuk mengetahui keberhasilan dari program pelatihan.

### **Evaluasi Hasil Program Pelatihan**

Setelah suatu program pelatihan diberikan, maka selanjutnya dievaluasi hasilnya. Dua dasar yang harus diperhatikan ketika mengadakan evaluasi, yaitu pertama, rancang bangun studi evaluasi dan terutama percobaan kendali apa yang digunakan. Kedua, apa hasil pelatihan yang diukur.

Menurut Desslaer (1993;34), Ukuran terhadap hasil penelitian dapat dikelompokkan antara lain; (1) Reaksi, evaluasi peserta pelatihan terhadap program pelatihan itu sendiri, bermanfaatkah program itu menurut mereka, (2) Pembelajaran, menguji peserta apakah mereka benar-benar telah mempelajari prinsip-prinsip keterampilan dan fakta-fakta yang ada, (3) Perilaku, meneliti apakah perubahan perilaku peserta dalam pekerjaan disebabkan oleh program pelatihan yang disediakan, dan (4) Hasil Terakhir yang paling penting adalah menanyakan; (a) Apakah hasil akhir dapat tercapai dalam hubungan dengan tujuan pelatihan yang telah ditetapkan sebelumnya, (b) Menurunnya jumlah keluhan, dan (c) Menurunnya tingkat penolakan.

### **Pengertian Kinerja Keuangan Perusahaan**

Pengertian kinerja keuangan (*Financial performance*) adalah hasil dari banyak keputusan individual yang dibuat secara terus menerus oleh manajemen. Oleh karena itu untuk menilai kinerja perusahaan perlu dilibatkan analisis dampak keuangan kumulatif dan ekonomis dari keputusan, dan mempertimbangkan dengan ukuran komparatif, Helfert di terjemahkan Herman Wibowo (1997:67).

Manfaat penilaian kinerja perusahaan adalah; (a) Memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai pengolahan kekayaan perusahaan secara keseluruhan; (b) Mengidentifikasi lebih awal masalah keuangan yang timbul sebelum

terlambat, (c) Mengidentifikasi masalah keuangan yang ada yang mungkin tidak disadari oleh perusahaan, dan (d) Memberikan gambaran yang nyata mengenai kelebihan dan keadaan keuangan perusahaan.

### **Analisis Rasio Keuangan**

Analisa rasio halnya alat-alat analisa yang lain adalah "*future oriented*", yaitu bahwa dengan analisa rasio dapat digunakan sebagai alat untuk meramalkan keadaan keuangan serta hasil usaha di masa yang akan datang yang memungkinkan akan mempengaruhi posisi keuangan atau hasil operasi perusahaan yang bersangkutan (Farid Djahidin, 1982:61). Dengan menggunakan metode dan teknik analisa rasio keuangan dimaksudkan untuk mengetahui hubungan sebab akibat dari pos tertentu dalam neraca.

Kegunaan analisa rasio tergantung dari kemampuan penganalisa untuk menginterpretasikan data yang tersedia. Hal ini dikarenakan hasil interpretasi penganalisa atas laporan keuangan itu dapat membantu pihak manajemen dalam pengambilan keputusan yang tepat.

Meskipun analisis rasio mampu memberikan informasi yang bermanfaat sehubungan dengan keadaan operasi dan kondisi keuangan perusahaan, terdapat juga unsur keterbatasan informasi yang membutuhkan kehati-hatian dalam mempertimbangkan masalah yang terdapat dalam perusahaan tersebut. Sebagai salah satu bentuk informasi yang relevan dan kegunaannya yang efektif dalam menganalisa rasio dalam pengambilan keputusan. Dalam melakukan analisa, penganalisa dapat menggunakan dua macam perbandingan antara lain; (1) Membandingkan rasio-rasio sekarang dengan rasio-rasio yang lalu atau dengan rasio-rasio yang diperkirakan untuk waktu yang akan datang dan perusahaan yang

sama, dan (2) Membandingkan rasio perusahaan dengan rasio-rasio yang sejenis dengan perusahaan lain yang sejenis, dan pada waktu yang sama.

Menurut Sumber datanya Van Home (2005:234), angka rasio dapat dibedakan antara lain; (1) Rasio–rasio neraca ( *BalanceSheetRatio* ), yaitu ratio – ratio yang disusun dari data yang berasal dari neraca, misalnya *current ratio*, *acid test ratio*, *current asset to total asset ratio*, *current liabilities to total asset ratio* dan lain sebagainya, (2) Rasio–rasio Laporan Laba Rugi (*IncomeStatementRatio*), ialah data yang disusun dari data yang berasal dari *income statement*, misalnya *gross profit*, *net margin*, *operating margin*, *operating ratio* dan sebagainya, dan (3) Rasio-rasio antar Laporan Keuangan (*Intern Statement Ratio*), ialah ratio – ratio yang disusun dari data yang berasal dari neraca dan data lainya berasal dari *income statement*, misalnya *asset turn over*, *Inventory turn over*, *receivable turn over*, dan lain sebagainya.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Daerah dan Waktu Penelitian**

Adapun lokasi penelitian di Kota Surabaya, tepatnya PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Selatan yang beralamat JL. Ngagel Timur No 14-15. Alasan penulis memilih obyek penelitian tersebut dengan pertimbangan memudahkan penulis mengumpulkan data–data dan pada akhirnya waktu, tenaga dan biaya dapat dilakukan seefisien mungkin.



### Variabel Penelitian

	Variabel	Indikator	Ukuran
	Pelatihan (Variabel bebas)	a. Materi yang diberikan  b. Instruktur  c. Peserta  d. Metode Pembelajaran  e. Tempat dan Fasilitas  f. Pengelola Pelatihan  g. Waktu	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sesuai dengan kebutuhan kerja</li> <li>- Terdapat solusi masalah-masalah dalam setiap pekerjaan</li> <li>- Manfaat dari materi</li> <li>- Sesuai dengan harapan perusahaan</li> <li>- Menyelesaikan masalah dalam pekerjaan</li> <li>- Mampu dalam bidang keahliannya</li> <li>- Jelas di dalam memberikan materi</li> <li>- Pemberi motivasi kepada para peserta Diklat</li> <li>- Latar belakang pendidikan</li> <li>- Tertarik untuk mengikutinya</li> <li>- Ingin meningkatkan keahlian</li> <li>- Metode yang digunakan</li> <li>- Tugas-tugas yang diberikan pada peserta</li> <li>- Tempat mendukung proses pelatihan</li> <li>- Fasilitas tersedia</li> <li>- Kesiapan dan ketersediaan sarana pelatihan</li> <li>- konsisten terhadap aturan pelatihan</li> <li>- Pelayanan terhadap peserta</li> <li>- Kemampuan untuk menghadapi dan mengatasi kendala yang tidak terduga dalam pelaksanaan pelatihan</li> <li>- Waktu pelatihan tepat</li> <li>- Tidak membosankan</li> </ul>
	Kinerja Keuangan (Variabel Terikat)	Dengan menggunakan laporan neraca dan laporan laba-rugi, periode tahun 2008 sampai periode tahun 2012	Dengan menggunakan rasio likuiditas, rasio solvabilitas, rasio profitabilitas

Sumber : Data sekunder diolah oleh PT. PLN

## **Teknik Pengumpulan Data**

### *Penelitian Lapangan (Field Research)*

Yaitu lapangan yang dilakukan dengan cara melakukan peninjauan langsung ke tempat penelitian dan memperoleh data-data primer yaitu; 1) Observasi, yaitu mengadakan penelitian lapangan yang berhubungan dengan masalah-masalah yang diteliti untuk memperoleh data yang diperlukan, 2) Wawancara, yaitu mengajukan pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu secara tertulis maupun lisan mengenai masalah-masalah yang telah ditetapkan. Tujuannya adalah untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan guna pengelolaan data antara lain; a) Kuesioner, yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dan responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui.

### **Jenis dan Sumber Data**

Berdasarkan jenis data yang diperoleh dari objek penelitian antara lain; a) Data Kualitatif, yaitu data dalam bentuk kalimat dan uraian masalah yang dihadapi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Selatan, b) Data Kuantitatif, yaitu data yang berupa angka-angka dari PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Selatan yang penulis terima dan dipergunakan dalam penelitian pelatihan ini dengan cara membandingkan karyawan sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan. Dan dapat juga dipergunakan dalam penelitian untuk mengukur kinerja keuangan dengan membandingkan dari tahun – tahun sebelumnya.

Sedangkan sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi beberapa macam antara lain; a) Data Primer, data yang diperoleh peneliti yang bersumber

dari perusahaan antara lain data berupa laporan Neraca dan laporan laba rugi sedangkan data pelatihan karyawan didapat sebelum diadakan pelatihan dan sesudah pelatihan, b) Data Sekunder, data yang diperoleh dari sumber-sumber di luar perusahaan.

### **Teknik Analisa Data**

Menganalisis laporan keuangan dengan menggunakan teknik analisa rasio keuangan. Rasio keuangan dapat dibagi kedalam tiga bentuk umum yang sering dipergunakan yaitu : Rasio Likuiditas, Rasio Solvabilitas (*Leverage*), dan Rasio Profitabilitas

#### *Rasio Likuiditas*

Merupakan Rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban financial jangka pendek yang berupa hutang – hutang jangka pendek (*short time debt*).

##### *1. Rasio Lancar (Current Ratio)*

Merupakan Rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam membayar kewajiban jangka pendeknya dengan menggunakan aktiva lancar yang dimiliki.

$$\frac{\text{Aktiva Lancar}}{\text{Kewajiban Jangka Pendek}}$$

##### *2. Rasio Sangat Cepat (Quick Ratio atau Acid Test Ratio)*

Merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam membayar kewajiban jangka pendeknya dengan menggunakan aktiva yang lebih likuid.

$$\frac{\text{Aktiva Lancar - Persediaan}}{\text{Kewajiban Jangka Pendek}}$$

### 3. *Rasio Lambat (CashRatio)*

Merupakan Rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam membayar kewajiban jangka pendek dengan kas yang tersedia dan yang disimpan di bank.

$$\frac{\text{Kas}}{\text{Kewajiban Jangka Pendek}}$$

### *Rasio Solvabilitas*

Rasio ini dimaksudkan untuk mengukur sampai seberapa jauh aktiva perusahaan dibiayai oleh hutang rasio ini menunjukkan indikasi tingkat keamanan dari para pemberi pinjaman (Bank).

#### 1. *Rasio Hutang terhadap ekuitas (Total Debt to Equity Ratio)*

Merupakan Perbandingan antara hutang – hutang dan ekuitas dalam pendanaan perusahaan dan menunjukkan kemampuan modal sendiri, perusahaan untuk memenuhi seluruh kewajibannya .

$$\frac{\text{Total Hutang}}{\text{Ekuitas}}$$

#### 2. *Rasio Hutang terhadap Total Aktiva (Total Debt to Total Asset Ratio)*

Rasio ini menunjukkan berapa bagian dari keseluruhan aktiva yang dibiayai oleh hutang.

$$\frac{\text{Total Hutang}}{\text{Total Aktiva}}$$

### *Rasio Profitabilitas*

Rasio ini dapat dilakukan dengan membandingkan berbagai komponen yang ada di laporan keuangan, terutama neraca dan laporan laba rugi. Tujuannya

untuk melihat perkembangan perusahaan dalam rentang waktu tertentu, baik penurunan atau kenaikan.

#### 1. *Profit margin (Profit Margin)*

Margin laba bersih merupakan ukuran keuntungan dengan membandingkan antara laba setelah bunga dan pajak dibandingkan dengan penjualan.

$$\frac{\text{Laba Setelah Pajak}}{\text{Penjualan Bersih}}$$

#### 2. *Return on Asset (ROA)*

*Return on Asset (ROA)* merupakan rasio yang menunjukkan hasil (*return*) atas jumlah aktiva yang digunakan dalam perusahaan.

$$\frac{\text{Laba Setelah Pajak}}{\text{Total Aktiva}}$$

## PEMBAHASAN

### Analisis Deskripsi Variabel

**Tabel 1 : Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Pelatihan Terhadap Karyawan**

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden			
		SS	S	KS	TS
1	Persepsi karyawan mengenai pelaksanaan program pelatihan	66,67%	33,33%	-	-
2	Materi yang disampaikan saat pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang anda kerjakan	20%	53,33%	26,67%	-
3	Setiap materi yang diberikan instruktur terdapat solusi masalah-masalah di dalam setiap pekerjaan	-	86,67%	13,33%	-
4	Instruktur yang memberikan materi adalah pakar dalam bidangnya	40%	46,67%	20%	-

5	Para peserta pelatihan merasa tertarik untuk mengikuti program pelatihan/Training tersebut	33,33%	46,67%	20%	-
6	Para peserta pelatihan berusaha meningkatkan kemampuan / keahlian mereka masing-masing	40%	60%	-	-
7	Waktu pelaksanaan sangat efektif sehingga tidak membosankan / menjenuhkan	13,33%	73,33%	13,33%	-
8	Waktu Pelaksanaan pelatihan sangat tepat dengan kondisi yang dihadapi dalam pekerjaan	20%	66,67%	13,33%	-
9	Cakupan materi pelatihan/Training bermanfaat bagi peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku peserta	46,67%	53,33%	-	-
10	Materi pelatihan baik teori maupun praktek sangat menunjang pada pekerjaan yang anda lakukan sekarang	26,67%	53,33%	20%	-
11	Materi yang dijadwalkan / disediakan oleh Diklat sesuai dengan harapan perusahaan	33,33%	66,66%	-	-
12	Kesesuaian metode pembelajaran pada pelatihan dalam rangka mengembangkan kemampuan berpikir, menganalisis, memecahkan masalah, membuat keputusan dan bertindak	26,67%	66,67%	6,67%	-
13	Kesesuaian tugas-tugas yang diberikan instruktur dengan kebutuhan peserta dalam penyelesaian pekerjaan di bidang masing-masing	26,67%	66,67%	6,67%	-
	Rata – Rata Responden	30,26%	59,49%	140%	-

Sumber: Data primer yang diolah melalui kuisioner (2013)

Keterangan :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel pelatihan karyawan dengan Persepsi karyawan mengenai pelaksanaan program pelatihan. Hal ini dapat terlihat dengan banyaknya responden yang menyatakan sangat setuju (66,67%). Para responden tersebut merasa program pelatihan yang berlaku saat ini sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Materi yang disampaikan saat pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang anda kerjakan. Hal ini dapat terlihat dengan banyaknya responden yang menyatakan setuju yakni sebesar (53,33%), Setiap materi yang diberikan instruktur terdapat solusi masalah-masalah di dalam setiap pekerjaan. Hal ini dapat terlihat dengan banyaknya responden yang menyatakan setuju dapat terlihat bahwa yakni sebesar (86,67%), Instruktur yang memberikan materi adalah pakar dalam bidangnya kerjakan. Hal ini dapat terlihat dengan banyaknya responden yang menyatakan setuju (46,67%), Para peserta pelatihan merasa tertarik untuk mengikuti program pelatihan. Hal ini dapat terlihat dengan banyaknya responden yang menyatakan setuju(46,67%), Para peserta pelatihan berusaha meningkatkan kemampuan / keahlian mereka masing-masing dapat terlihat bahwa sebagian besar responden yang menyatakan setuju (60%), Waktu pelaksanaan sangat efektif sehingga tidak membosankan / menjenuhkan didominasi jawaban terbanyak responden yang menyatakan setuju terhadap pernyataan (73,33%), Waktu Pelaksanaan pelatihan sangat tepat dengan kondisi yang dihadapi dalam pekerjaan pelatihan dapat terlihat responden yang menyatakan sangat setuju (66,67%), Cakupan materi pelatihan bermanfaat bagi peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku peserta rata-rata responden yang menyatakan sangat setuju (53,33%), Materi pelatihan baik teori maupun praktek sangat menunjang pada pekerjaan yang anda lakukan sekarang

rata-rata responden yang menyatakan sangat setuju (53,33%), Materi yang dijadwalkan/disediakan oleh Diklat sesuai dengan harapan perusahaan rata-rata responden yang menyatakan sangat setuju (66,67%), Kesesuaian metode pembelajaran pada pelatihan dalam rangka mengembangkan kemampuan berpikir, menganalisis, memecahkan masalah, membuat keputusan dan bertindak didominasi rata-rata responden yang menyatakan setuju (66,67%), Kesesuaian tugas-tugas yang diberikan instruktur dengan kebutuhan peserta dalam penyelesaian pekerjaan dibidang masing-masing didominasi responden yang menyatakan setuju (66,67%).

**Tabel 2 : Analisis Kinerja Keuangan dengan Menggunakan Rasio Keuangan**

No	Rasio Keuangan	Tahun					Rata-Rata
		2008	2009	2010	2011	2012	
1.	Rasio Likuiditas						
	• Rasio Lancar	-7,08%	-8,89%	-12,66%	-22,53%	-25,16%	-15,26%
	• Rasio Sangat Cepat	-5,77%	-6,44%	-6,91%	-6,79%	-12,42%	-7,66%
	• Rasio Lambat	-7,08%	-8,89%	-15,46%	-11,52%	-28,3%	-14,25%
2.	Rasio Solvabilitas						
	• Rasio Hutang terhadap aktiva	-39,5%	-35,7%	-39,1%	-33,7%	-26,2%	-34,84%
	• Rasio Hutang terhadap ekuitas	-41,8%	-47,4%	-112%	-154,8%	-63,4%	-83,88%
3.	Rasio Profitabilitas						
	• Profit Margin	18,72%	14,5%	6,44%	-17,69%	-16,18%	5,79%
	• ROA (Return of Asset)	-94,6%	-75,3%	-34,9%	84,8%	72,0%	-48%

Sumber: Data Sekunder yang diolah oleh PT. PLN Distribusi Jawa Timur Area Surabaya

Selatan (2008-2012)

Berdasarkan tabel diatas, analisis rasio keuangan dengan menggunakan

*Time series* untuk mengukur kinerja keuangan perusahaan antara lain:



### *Rasio Likuiditas*

Rasio likuiditas dilihat dari rasio lancar (*CurrentRatio*) pada tahun 2008 sebesar -0,78%, tahun 2009 sebesar -8,89%, tahun 2010 sebesar -12,66%, tahun 2011 sebesar -22 untuk tahun 2008-2012 sebesar -15,26%. Hal ini menunjukkan bahwa penurunan secara bertahap terhadap perbandingan aktiva lancar dengan kewajiban jangka pendek. Pada tahun 2008 sampai tahun 2012, penurunan rasio ini dapat memberikan makna bahwa ketidakmampuan melunasi hutang lancarnya dari tahun ke tahun.

Rasio likuiditas dilihat dari rasio sangat cepat (*Quick Ratio atau Acid Test Ratio*). Pada tahun 2008 sebesar -5,77%, tahun 2009 sebesar -6,44%, tahun 2010 sebesar -6,91%, tahun 2011 sebesar -6,79% dan tahun 2012 sebesar -12,42%. Rata-rata dari keseluruhan tahun untuk rasio likuiditas-rasio sangat cepat sebesar -7,66%. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakmampuan perusahaan untuk membayar segera kewajiban-kewajiban jangka pendeknya dari aktiva lancar.

Rasio likuiditas dilihat dari rasio lambat (*Cash Ratio*). Pada tahun 2008 sebesar -7,08%, tahun 2009 sebesar -8,89%, tahun 2010 sebesar -15,46%, tahun 2011 sebesar -11,52% dan tahun 2012 sebesar -28,30%. Rata-rata dari keseluruhan tahun 2008-2012 sebesar -14,25%. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakmampuan perusahaan membayar kewajiban jangka pendek dengan kas yang tersedia dan yang disimpan di bank.

### *Rasio Solvabilitas*

Rasio Solvabilitas dapat dilihat dari rasio hutang terhadap aktiva untuk tahun 2008 sebesar -39,5%, tahun 2009 sebesar -35,7%, tahun 2010 sebesar -39,1%, tahun 2011 sebesar -33,7% dan untuk tahun 2012 sebesar -26,2%. Rata-

rata dari keseluruhannya untuk tahun 2008-2012 sebesar -34,84%. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakmampuan perusahaan untuk menilai utang dengan ekuitas.

Rasio Solvabilitas dapat dilihat dari rasio hutang terhadap ekuitas. Untuk tahun 2008 sebesar -41,8%, tahun 2009 sebesar -47,4%, tahun 2010 sebesar -112%, tahun 2011 sebesar 154,8%, dan tahun 2012 sebesar -63,4%. Rata-rata keseluruhan untuk tahun 2008-2012 sebesar -83,88%. Hal ini menyatakan bahwa ketidakmampuan perusahaan mengukur seberapa besar aktiva dibiayai oleh utang atau seberapa besar utang perusahaan berpengaruh terhadap pengelolaan aktiva.

#### *Rasio Profitabilitas*

Rasio Profitabilitas dapat dilihat dari *profit margin*. Untuk tahun 2008 sebesar 18,27%, tahun 2009 sebesar 14,5%, tahun 2010 sebesar 6,44%, tahun 2011 sebesar -17,69% dan tahun 2012 sebesar -16,18%. Rata-rata keseluruhan dari tahun 2008-2012 sebesar 5,79%. Menunjukkan adanya keuntungan yang diperoleh perusahaan.

Rasio Profitabilitas dapat dilihat dari *Return of Asset (ROA)*. Untuk tahun 2008 sebesar -94,6%, tahun 2009 sebesar -75,3%, tahun 2010 sebesar -34,9%, tahun 2011 sebesar 84,8%, tahun 2012 sebesar 72,0%. Rata-rata keseluruhan dari tahun 2008-2012 sebesar -48%.

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Keuangan pada PLN Area Surabaya Selatan**

Pengaruh pelatihan bagi karyawan mempunyai peranan yang sangat penting bagi perkembangan perusahaan. Sehingga dengan adanya proses pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan dapat membantu kelancaran dalam melakukan

kegiatan operasional dari karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Pelatihan karyawan untuk meningkatkan keterampilan serta dapat melaksanakan tugasnya secara lebih efektif dan efisien terhadap pengukuran kinerja keuangan perusahaan. Untuk mengetahui bagaimana kondisi keuangan suatu perusahaan, diperlukan laporan keuangan yang disusun setiap akhir periode tertentu. Laporan keuangan yang dimaksud berupa neraca dan laporan laba-rugi. Sehingga laporan keuangan tersebut dianalisis untuk mengetahui secara jelas posisi keuangan dengan menggunakan analisis rasio. Pengukuran akan menunjukkan sehat atau tidaknya suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitas operasionalnya selama periode tertentu.

### **Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Keuangan pada PLN Area Surabaya Selatan**

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh persepsi karyawan atas pelaksanaan program pelatihan maka digunakan melalui angket atau kuesioner yang diperoleh. Penulis telah mengambil sampel sebanyak 30 orang yang telah lulus mengikuti program pelatihan tersebut.

Sedangkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kinerja keuangan bagi perusahaan dan untuk mengetahui kondisi keuangan suatu perusahaan maka digunakan pengukuran kinerja keuangan dengan menggunakan analisis rasio keuangan dan menggunakan laporan keuangan berupa neraca dan laporan laba rugi.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, wawancara dan analisis yang dilakukan mengenai pengaruh hasil pelatihan karyawan terhadap kinerja keuangan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Selatan maka pada bagian ini penulis menarik kesimpulan dan memberikan saran-saran yaitu (1) Tanggapan responden tentang komponen-komponen dari program pelatihan dapat dikatakan baik. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan positif dari pihak responden terhadap indikator-indikator seperti materi pelatihan, instruktur, fasilitas, keahlian dan pengetahuan, (2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kinerja keuangan bagi perusahaan dan untuk mengetahui kondisi keuangan suatu perusahaan maka digunakan pengukuran kinerja keuangan dengan menggunakan analisis rasio keuangan dan menggunakan laporan keuangan berupa neraca dan laporan laba rugi untuk periode 2008-2012, dan (3) Pengaruh pelatihan terhadap kinerja keuangan belum dikatakan baik. Karena laba yang dihasilkan oleh perusahaan mengalami penurunan pada periode 2008-2010. Dan mengalami kenaikan pada periode 2011-2012. Rata – rata dari keseluruhan pada periode 2008-2012 sebesar -48%. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan analisis rasio keuangan dapat dilihat dari rasio likuiditas mengalami penurunan, rasio solvabilitas mengalami penurunan dan rasio profitabilitas juga mengalami penurunan.

Bagi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Selatan harus lebih meningkatkan program pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan laba perusahaan. Dan untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Materi di dalam program pelatihan perlu di tingkatkan agar karyawan mendapatkan pengetahuan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fahrul, Alamsyah. 2005. Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Karyawan PLN Bandung
- Hanafi dan Halim. 2002. Analisis Laporan Keuangan. Edisi Revisi. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Handoko, T. Hani. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Malthis, Robert dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba 4.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Munawir, S.2000. Analisis Laporan Keuangan. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Nawawi, H, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada Universitas Press, Yogyakarta